

Webinaire : Santé au travail : quelle stratégie pour le déconfinement ?

Questions & Réponses :



Comment trouver l'équilibre entre communiquer trop et trop peu pendant la crise et lors du retour ?



Communiquer efficacement avec des éléments concrets et précis en toute transparence pour expliquer, rassurer. En collectif et en individuel, communiquer aussi de manière informelle pour garder le lien.



Informez du planning des futurs points d'informations. Donnez des faits. Anticipez le plus possible les questions qui se posent et préparez des réponses à l'avance.



Comment gérer un employé qui était déjà désengagé avant le confinement, et qui n'a fourni, pour ainsi dire, aucun service pendant les deux derniers mois ?



Qu'est-ce qui fait que cette personne est désengagée ? Des échanges ont déjà eu lieu avec cette personne pour identifier ce qui dysfonctionne avec elle ?



Je vous préconise de traiter cette situation exactement comme si la personne avait été absente. C'est à 80% le rôle du manager direct de travailler sur le retour au bureau physique ou virtuel.



Comment gérer concrètement la baisse de motivation de certains collaborateurs en télétravail ? Des conseils ?



Maintenir le lien avec des entretiens réguliers planifiés. Donner des informations sur la situation générale pour donner des repères.



Reclarifier les objectifs, la mission et la valeur ajoutée de la personne. Donner régulièrement du feedback. Accompagner la personne à trouver un équilibre entre vie de famille et télétravail.



C'est aussi de maintenir une cohésion et un esprit d'équipe pour éviter l'isolement parfois mal vécu.



Durant cette période de confinement, nous avons vécu une période de stress. Cela peut induire un manque de concentration, une réduction de sa capacité décisionnelle et une baisse de performance. À mon sens, c'est de pouvoir l'accepter d'une part et, d'autre part, discuter avec la personne pour trouver ensemble du sens et des objectifs communs.



Pour les RH, comment arriver à être du côté des collaborateurs, en soutien, tout en étant en étroite collaboration avec la direction qui exige le gel des embauches et envisage les premiers plans de licenciement ?



Le RH a une position centrale et sera plus à l'aise s'il participe aux discussions de la stratégie RH avec sa Direction. La stratégie RH va découler de la stratégie de la Direction, qui a changé en raison de ce nouveau contexte.



Je préconise de définir une ligne de communication interne avec des valeurs humaines. Si, toutefois, c'est dans la culture de l'entreprise. Ensuite, il est important que les managers relayent cette information. Les RH ne peuvent pas et ne doivent pas tout faire seules.



Merci beaucoup de votre réponse qui me met sur la piste de la solution... Nous comptions faire un point de situation mi-mars et cet entretien a été annulé à cause du confinement. Il est très difficile de faire un entretien délicat à distance par téléphone ou par vidéo conférence, d'autant que cette personne est très réactive / agressive.



Oui, idéalement, c'est un entretien qui doit se faire en direct et se préparer en connaissant déjà les comportements de la personne.



Dispose-t-on déjà de statistiques sur les perceptions du télétravail pour des entreprises qui ont dû fermer leurs portes ?



Question répondue en direct (voir le replay).



Lien intéressant fourni par Sébastien Eich: <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/coronavirus-le-travail-en-confinement-eprouve-les-salaries-1200382>




Pourquoi vous êtes-vous concentrés sur la santé psychique, et ne pas avoir inclus la santé physique (souvent complémentaires...) ?





Question répondue en direct (voir le replay).





Bonjour Sandrine et Eric, comment accompagner les managers sur qui pèsent les attentes des collaborateurs et de la hiérarchie ?


 Question répondue en direct (voir le replay).


 Quel est l'élément crucial qui ne doit pas être oublié lors d'un plan de retour au bureau des collaborateurs ?


 Une proposition : l'accueil et remercier les personnes de cet investissement durant cette période.


 La priorité, à ce jour, est de garantir la santé et de rassurer sur le fait que tout est mis en oeuvre pour ça. Ensuite, viennent les questions de motivation, de cohésion.


 Peut-on faire un traitement de faveur (=autoriser le maintien du travail à distance) pour des employés qui ont des enfants à charge, par rapport à ceux qui n'en ont pas? Ce n'est pas facile à faire accepter par tous les employés...


 Oui, on peut. Mais, ça ne doit pas être perçu comme un traitement de faveur. D'où l'importance de définir un cadre global et des règles du jeu communes et de bien communiquer à ce sujet.

 Avez-vous vraiment le choix ? La personne peut se mettre en absence maladie... Si pas d'autres moyens pour elle de faire garder ses enfants.

 Peut-on demander à un employé qui a peur de revenir à temps partiel au bureau ?

 Il faudrait lui poser la question de quoi a-t-il peur, a-t-il peur de tomber malade et de contaminer un proche vulnérable, ou est-ce lié à autre chose et "négocier" avec lui un retour qui tienne compte de ses paramètres comme de la nécessité de revenir au travail dans un esprit d'équité pour l'ensemble des collaborateurs.

 Peut-on parler aussi des espaces physiques et de l'agencement des bureaux dans des bureaux partagés par plusieurs employés ?

 Question répondue en direct (voir le replay).

« Les réponses données lors du Webinaire sont de nature générale et ne constituent pas un conseil juridique. Les intervenants restent volontiers à votre disposition en cas de questions complémentaires. »